BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai "Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta". Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, profil responden, analisis deskriptif (deskripsi variabel penelitian), dan kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu analisis Regresi Linier dan pengujian hipotesis.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Dalam penelitian ini disebarkan 100 kuesioner pada 121 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 100 eksemplar, sehingga respon *rate*-nya sebanyak 82,6%. Kuesioner yang terjawab lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 100 kuesioner. Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit *(editing)*, diberi kode *(coding),* dan ditabulasikan *(tabulating)*. Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows.*

4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Lokasi yang sangat strategis di Jalan Malioboro No. 60 yang merupakan jantung kota Yogyakarta. Hotel Grand Inna dibangun pada masa pemerintahan Hindia Belanda di Indonesia. Bertempat di lokasi yang sangat strategis, yaitu jalan malioboro yang merupakan jantung kota Yogyakarta, hotel yang dulunya sebuah *Cottages* ini dibangun pada tahun 1908 dan merupakan hotel yang terbesar dan termewah di Yogyakarta. Karena kemewahan dan besarnya hotel pada masa itu, maka pemerintah Hindia Belanda memberi nama *Grand Hotel de Djogja.* Tahun 1911 Grand Hotel de Djogja mulai beroperasi, namun khusus menampung tamu-tamu Gubernur Belanda saja. Tahun 1938 hotel tersebut mengalami perubahan. Bangunannya dibagi menjadi dua buah sayap, yakni sayap utara dan sayap selatan, serta bangunan utama berada ditengahnya. Tahun 1942 Jepang menduduki dan menguasai wilayah Indonesia termasuk Yogyakarta. Grand Hotel de Djogja pun ikut dikuasai oleh Jepang. Kemudian Jepang merubah nama hotel tersebut menjadi "Hotel Asahi" (Matahari Terbit) dan dikelola oleh orang jepang, yaitu Mr. Kawasaki, Mr. Yamaha dan Mr. Suzuki.
(https://www.grandinnamalioboro.com/., diakses 10 Juli 2019).

Seiring berkembangnya kepariwisataan Indonesia pada umumnya dan kepariwisataan Yogyakarta pada khususnya, PT. NATOUR melaksanakan perluasan untuk "Natour Garuda" dengan menambah sebanyak 120 kamar menjadi 240 kamar siap jual. Perluasan "Natour Garuda" diresmikan pada tanggal 29 Juni 1991 oleh Sri Paduka Paku Alam VIII yang menjabat sebagai Gubernur DIY saat itu. Dengan demikian "Natour Garuda" telah mengukir sejarahnya

sebagai hotel yang diresmikan oleh dua raja yang sekaligus menjabat sebagai gubernur DIY. Pada tanggal 30 Desember 1996 diresmikan "Prasasti Panglima Besar Jenderal Soedirman" di "Natour Garuda" yang dipimpin oleh pimpinan pusat Paguyuban WEHRKREISE Yogyakarta (Daerah Perlawanan III) Ketua Umum Bapak Jenderal TNI (Purn) Soesilo Soedarman (https://www.grandinnamalioboro.com/., diakses 10 Juli 2019).

Gambar 4.1
Logo Grand Inna Malioboro

Tahun 1993 PT. NATOUR bergabung dengan PT. Hotel Indonesia Internasional, dan menjadi PT.HII – Natour melalui Departemen Keuangan Pasal 108 UU No. 1 tahun 1995 tentang perseroan terbatas. Secara legalitas PT. HII – NATOUR berubah menjadi PT. HIN (Hotel Indonesia Natour) pada tanggal 19 Maret 2001. Pada akhir tahun 2002 hingga sekarang hotel-hotel, restaurant, dan catering dibawah naungan PT. HIN menyandang nama INNA sebagai nama bisnis korporat sekaligus nama komersial. Pada bulan maret 2017 secara korporat dilakukan *rebranding* menjadi nama Grand Inna Malioboro (https://www.grandinnamalioboro.com/., diakses 10 Juli 2019).

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang di dalam Tabel 4.2. sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Keadilan Distributif (X_1) dan Keadilan Kompensasi (X_2), dan Keadilan Interaksional (X_3)

Indikator	rxy	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,726	0,195	Valid
X1.2	0,713	0,195	Valid
X1.3	0,852	0,195	Valid
X1.4	0,566	0,195	Valid
X1.5	0,801	0,195	Valid
X1.6	0,841	0,195	Valid
X2.1	0,726	0,195	Valid
X2.2	0,867	0,195	Valid
X2.3	0,834	0,195	Valid
X2.4	0,792	0,195	Valid
X2.5	0,849	0,195	Valid
X2.6	0,782	0,195	Valid
X2.7	0,810	0,195	Valid
X3.1	0,730	0,195	Valid
X3.2	0,800	0,195	Valid
X3.3	0,862	0,195	Valid
X3.4	0,895	0,195	Valid
X3.5	0,803	0,195	Valid
X3.6	0,810	0,195	Valid
X3.7	0,747	0,195	Valid
X3.8	0,887	0,195	Valid
X3.9	0,738	0,195	Valid
X3.10	0,738	0,195	Valid
X3.11	0,877	0,195	Valid
X3.12	0,800	0,195	Valid
X3.13	0,812	0,195	Valid
X3.14	0,799	0,195	Valid
X3.15	0,795	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Dari Tabel 4.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai rxy > 0,195, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional adalah valid. Sedangkan uji validitas variabel *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel
***Employee Engagement* (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2)**

Indikator	rxy	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0,769	0,195	Valid
Y1.2	0,804	0,195	Valid
Y1.3	0,871	0,195	Valid
Y1.4	0,805	0,195	Valid
Y1.5	0,827	0,195	Valid
Y1.6	0,805	0,195	Valid
Y1.7	0,824	0,195	Valid
Y1.8	0,880	0,195	Valid
Y1.9	0,777	0,195	Valid
Y1.10	0,816	0,195	Valid
Y1.11	0,843	0,195	Valid
Y1.12	0,489	0,195	Valid
Y1.13	0,774	0,195	Valid
Y1.14	0,593	0,195	Valid
Y2.1	0,815	0,195	Valid
Y2.2	0,825	0,195	Valid
Y2.3	0,896	0,195	Valid
Y2.4	0,886	0,195	Valid
Y2.5	0,909	0,195	Valid
Y2.6	0,928	0,195	Valid
Y2.7	0,782	0,195	Valid
Y2.8	0,777	0,195	Valid
Y2.9	0,860	0,195	Valid
Y2.10	0,879	0,195	Valid
Y2.11	0,934	0,195	Valid
Y2.12	0,855	0,195	Valid
Y2.13	0,857	0,195	Valid
Y2.14	0,855	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Dari Tabel 4.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai rxy > 0,195, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan adalah valid.

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach Alpha***	**Nilai Kritis**	**Keterangan**
Keadilan Distributif	0,902	≥ 0,60	Reliabel
Keadilan Prosedural	0,941	≥ 0,60	Reliabel
Keadilan Interaksional	0,968	≥ 0,60	Reliabel
Employee Engagement	0,957	≥ 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,977	≥ 0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Dari Tabel 4.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

4.2.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 reponden, maka dapat diidentifikasikan mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	62	62,0%
2	Perempuan	38	38,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 62 (62,0%) responden dan perempuan sebanyak 38 (38,0%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki yang lebih banyak dibutuhkan perusahaan perhotelan.

b. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA/Sederajat	56	56,0%
2	Diploma	26	26,0%
3	S1	17	17,0%
4	S2	1	1,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini terbanyak berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 56 (56,0%) responden dan sebagian kecil berpendidikan S2 sebanyak 1 (1,0%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta terbanyak pada tingkat menengah.

c. Jabatan

Berdasarkan jabatan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	*Accounting*	2	2,0%
2	*Billing*	2	2,0%
3	*Bookkeeper*	1	1,0%
4	*Banquet Office*	1	1,0%
5	*Captain*	1	1,0%
6	*Chef de Partie*	2	2,0%
7	*Cheff*	2	2,0%
8	*Chief Collector*	2	2,0%
9	*Chief Front Desk*	1	1,0%
10	*Collector*	2	2,0%
11	*Controller*	1	1,0%
12	*Cook*	3	3,0%
13	*Cook Helper*	2	2,0%
14	*Crew Ballery*	1	1,0%
15	*Engineer*	6	6,0%
16	*Guest Relation Officer*	1	1,0%
17	*Legal Assessnent*	1	1,0%
18	*Officer*	3	3,0%
19	*Operasional*	34	34,0%
20	*Public Area Attendend*	1	1,0%
21	*Purchasing*	2	2,0%
22	*Receptionis*	3	3,0%
23	*Room Attendend*	1	1,0%
24	*Sekretaris*	1	1,0%
25	*SPV*	2	2,0%
26	*Staf*	9	9,0%
27	*Supervisor*	4	4,0%
28	*Waiters*	9	9,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar dengan jabatan Operasional sebanyak 34 (34,0%) responden dan sebagian kecil dengan jabatan *Bookkeeper, BQT Office, Captain, Chief Front Desk, Crew,* GRO, *Legal As, Public Area Attendend, Room Attendend,* dan Sekretaris sebanyak 1 (1,0%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi jabatan, karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta sebagian besar pada bidang operator yang mengoperasikan aktivitas sehari-hari hotel.

d. Lama Kerja

Berdasarkan lama kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 tahun	19	19,0%
2	6-10 tahun	9	9,0%
3	11-15 tahun	10	10,0%
4	16-20 tahun	7	7,0%
5	> 20 tahun	55	55,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah terbanyak lama kerjanya > 20 tahun sebanyak 55 (55,0%) responden dan sebagian kecil lama kerjanya 16-20 tahun sebanyak 7 (7,0%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi lama kerjanya karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta sudah sangat lama.

4.2.3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan. Analisis data ini melalui 2 (dua) tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max - Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

a. Variabel Keadilan Distributif

Berikut ini penilaian responden terhadap Keadilan Distributif:

Tabel 4.9
Penilaian Responden terhadap Keadilan Distributif

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Jadwal kerja saya telah sesuai dengan kompensasi yang saya terima	3,89	Tinggi
2	Jam kerja saya sesuai dengan tingkat gaji yang saya terima	3,98	Tinggi
3	Saya menganggap beban kerja pekerjaan saya cukup adil	3,81	Tinggi
4	Saya merasa beban kerja yang saya hadapi sesuai dengan kompensasi yang saya terima	3,51	Tinggi
5	Secara keseluruhan penghargaan (piala, sertifikat, dll.) yang saya dapatkan sesuai dengan kompensasi yang saya terima	3,81	Tinggi
6	Saya merasa imbalan yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	3,92	Tinggi
Rerata		3,82	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.9 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Keadilan Distributif Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, Tinggi (Mean 3,82). Hal ini menunjukkan bahwa jadwal kerja responden telah sesuai dengan kompensasi yang responden terima, jam kerja responden sesuai dengan tingkat gaji yang responden terima, responden menganggap beban kerja pekerjaan responden cukup adil, responden merasa beban kerja yang responden hadapi sesuai dengan kompensasi yang responden terima, secara keseluruhan penghargaan (piala, sertifikat, dll.) yang responden dapatkan sesuai dengan kompensasi yang responden terima, dan responden merasa imbalan yang responden dapatkan sesuai dengan apa yang responden kerjakan.

b. Variabel Keadilan Prosedural

Berikut ini penilaian responden terhadap Keadilan Prosedural:

Tabel 4.10
Penilaian Responden terhadap Keadilan Prosedural

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya merasa keputusan yang dibuat oleh atasan dilakukan dengan cara yang tidak memihak	3,76	Tinggi
2	Atasan selalu mendengarkan aspirasi saya	3,64	Tinggi
3	Atasan menjelaskan hasil keputusan yang telah dibuat	3,93	Tinggi
4	Atasan menyediakan informasi tambahan tentang tugas/pekerjaan ketika saya meminta	3,83	Tinggi
5	Ketika ada masalah, atasan memberikan penjelasan yang masuk akal bagi saya	3,84	Tinggi
6	Atasan selalu mengerti terhadap apa yang saya inginkan	3,73	Tinggi
7	Atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai seorang karyawan	3,76	Tinggi
Rerata		3,78	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.10 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Keadilan Prosedural Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, Tinggi (Mean 3,78). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa keputusan yang dibuat oleh atasan dilakukan dengan cara yang tidak memihak, atasan selalu mendengarkan aspirasi responden, atasan menjelaskan hasil keputusan yang telah dibuat, atasan menyediakan informasi tambahan tentang tugas/pekerjaan ketika responden meminta, ketika ada masalah, atasan memberikan penjelasan yang masuk akal bagi responden, atasan selalu mengerti terhadap apa yang responden inginkan, dan atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak responden sebagai seorang karyawan.

c. Variabel Keadilan Interaksional

Berikut ini penilaian responden terhadap Keadilan Interaksional:

Tabel 4.11
Penilaian Responden terhadap Keadilan Interaksional

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Atasan saya memberikan penghargaan atas status seseorang dalam organisasi.	3,64	Tinggi
2	Perusahaan menghargai hak karyawan.	3,81	Tinggi
3	Perusahaan menghormati hak karyawan.	3,89	Tinggi
4	Atasan saya memberikan perlakuan yang baik terhadap bawahannya.	4,01	Tinggi
5	Atasan saya selalu berkata-kata/bersikap ramah.	4,06	Tinggi
6	Atasan saya selalu bertindak sopan.	4,02	Tinggi
7	Atasan saya mengambil keputusan dengan menggunakan fakta	3,89	Tinggi
8	Atasan saya mengambil keputusan yang objektif	3,92	Tinggi
9	Atasan saya mengambil keputusan dengan validitasnya tinggi	3,77	Tinggi
10	Atasan saya mengambil keputusan bukan berdasar opini semata.	3,83	Tinggi
11	Atasan saya memiliki rasa percaya kepada bawahannya.	4,03	Tinggi
12	Atasan saya memiliki keyakinan kepada bawahannya	3,87	Tinggi
13	Atasan saya memiliki harapan yang besar terhadap bawahnya.	3,93	Tinggi
14	Atasan saya yakin bahwa bawahannya tidak akan mengecewakannya	3,95	Tinggi
15	Atasan saya tidak sering frustasi dengan marah-marah kepada bawahan	3,77	Tinggi
Rerata		3,89	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.11 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Keadilan Interaksional Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, Tinggi (Mean 3,89). Hal ini menunjukkan bahwa atasan responden memberikan penghargaan atas status seseorang dalam organisasi perusahaan menghargai hak karyawan, perusahaan menghormati hak karyawan, atasan responden memberikan perlakuan yang baik terhadap abawahannya, atasan responden selalu berkata-kata/bersikap ramah, atasan responden selalu bertindak sopan, atasan responden mengambil keputusan dengan menggunakan fakta, atasan responden mengambil keputusan yang objektif, atasan responden mengambil keputusan dengan validitasnya tinggi, atasan responden mengambil keputusan bukan berdasar opini semata, atasan responden memiliki rasa percaya kepada bawahannya,

atasan responden memiliki keyakinan kepada bawahannya, atasan responden memiliki harapan yang besar terhadap bawahnya, atasan responden yakin bahwa bawahannya tidak akan mengecewakannya, dan atasan responden tidak sering frustasi dengan marah-marah kepada bawahan.

c. Variabel *Employee Engagement*

Berikut ini penilaian responden terhadap *Employee Engagement*:

Tabel 4.12
Penilaian Responden terhadap *Employee Engagement*

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya merasa memiliki tingkat kekuatan mental yang tinggi dalam bekerja	3,77	Tinggi
2	Saya merasa memiliki tingkat resiliensi mental yang tinggi dalam bekerja	3,83	Tinggi
3	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan	4,03	Tinggi
4	Saya gigih dalam menghadapi kesulitan	4,18	Tinggi
5	Saya memiliki perasaan yang penuh makna	3,93	Tinggi
6	Saya antusias dalam bekerja	4,09	Tinggi
7	Saya memiliki inspirasi dalam bekerja	4,06	Tinggi
8	Saya memiliki kebanggaan dalam pekerjaan	4,11	Tinggi
9	Pekerjaan saya cukup menantang.	3,83	Tinggi
10	Saya selalu berusaha berkonsentrasi dalam pekerjaan	4,12	Tinggi
11	Saya memiliki minat yang mendalam dalam pekerjaan	3,96	Tinggi
12	Saya tenggelam dalam pekerjaan	3,60	Tinggi
13	Saya merasa waktu terasa berlalu begitu cepat	3,97	Tinggi
14	Saya merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan	3,61	Tinggi
Rerata		3,94	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, Tinggi (Mean 3,94). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa memiliki tingkat kekuatan mental yang tinggi dalam bekerja, responden merasa memiliki tingkat resiliensi mental yang tinggi dalam bekerja, responden berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, responden gigih dalam menghadapi kesulitan,

responden memiliki perasaan yang penuh makna, responden antusias dalam bekerja, responden memiliki inspirasi dalam bekerja, responden memiliki kebanggaan dalam pekerjaan, pekerjaan responden cukup menantang, responden selalu berusaha berkonsentrasi dalam pekerjaan, responden memiliki minat yang mendalam dalam pekerjaan, responden tenggelam dalam pekerjaan, responden merasa waktu terasa berlalu begitu cepat, dan responden merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

e. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.13
Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Saya.	4,07	Tinggi
2	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan efektif dan efisien.	4,04	Tinggi
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan.	3,95	Tinggi
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan yang diharapkan.	3,90	Tinggi
5	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas-tugasnya sebagai bawahan.	3,95	Tinggi
6	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang kewajiban-kewajibannya sebagai bawahan.	3,82	Tinggi
7	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain.	4,11	Tinggi
8	Saya memiliki sikap yang konstruktif dalam kelompok.	3,98	Tinggi
9	Saya memiliki sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan.	4,11	Tinggi
10	Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan pekerjaan.	4,21	Sangat Tinggi
11	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan.	4,00	Tinggi
12	Saya memiliki ide/gagasan dalam menjalankan tugas/pekerjaan.	4,02	Tinggi
13	Saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan .	4,06	Tinggi
14	Saya memiliki kreatifitas untuk mencapai hasil yang lebih baik.	4,17	Tinggi
Rerata		4,03	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.13 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, Tinggi (Mean 4,03). Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, responden dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan efektif dan efisien, responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan, responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan yang diharapkan, responden memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas-tugasnya sebagai bawahan, responden memiliki pengetahuan yang cukup tentang kewajiban-kewajibannya sebagai bawahan, responden memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain, responden memiliki sikap yang konstruktif dalam kelompok, responden memiliki sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan, responden memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan pekerjaan, responden memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan, responden memiliki ide/gagasan dalam menjalankan tugas/pekerjaan, responden memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan, dan responden memiliki kreatifitas untuk mencapai hasil yang lebih baik.

4.2.4. Analisis Kuantitatif

4.2.4.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam **model regresi** variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

Variabel	Sig.	*Level of Significant*	Keterangan
Residual1	0,085	0,05	Normal
Residual2	0,079	0,05	Normal

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna *(no perfect multikolinearitas)*. Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi korelasi linier yang *perfect* atau *exact* di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Ghozali, 2016). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian:

Jika VIF > 10, maka Ho ditolak

Jika VIF ≤ 10, maka Ho diterima

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif (X_1)	4,049	10	Tidak ada multikolinearitas
Keadilan Prosedural (X_2)	4,229	10	Tidak ada multikolinearitas
Keadilan Interaksional (X_3)	5,166	10	Tidak ada multikolinearitas
Keadilan Distributif (X_1)	4,219	10	Tidak ada multikolinearitas
Keadilan Prosedural (X_2)	4,246	10	Tidak ada multikolinearitas
Keadilan Interaksional (X_3)	8,496	10	Tidak ada multikolinearitas
Employee Engagement (Y_1)	6,312	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interprestasi hasil analisis regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama (Insukindro, 2001). Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser***.** Caranya dengan melihat nilai probabilitas > 0,05, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser*

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif (X_1)	0,872	0,05	Homoskedastisitas
Keadilan Prosedural (X_2)	0,530	0,05	Homoskedastisitas
Keadilan Interaksional (X_3)	0,458	0,05	Homoskedastisitas
Keadilan Distributif (X_1)	0,729	0,05	Homoskedastisitas
Keadilan Prosedural (X_2)	0,233	0,05	Homoskedastisitas
Keadilan Interaksional (X_3)	0,841	0,05	Homoskedastisitas
Employee Engagement (Y_1)	0,455	0,05	Homoskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *rank spearman* terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

4.2.4.2. Analisis Regresi Linier

a. Hasil Analisis Regresi Linier Model 1

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional terhadap *Employee Engagement*. Berikut ini Tabel 4.17, hasil Regresi Linier dengan metode OLS *(Ordinary Least Square)*:

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linier Model 1 Metode OLS

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	0,350	2,146	0,034
Keadilan Distributif (X_1)	0,162	2,012	0,047
Keadilan Prosedural (X_2)	0,048	2,222	0,027
Keadilan Interaksional (X_3)	0,715	7,867	0,000
R^2 : 0,847			
Adjusted R^2 : 0,837			
$F_{-statistik}$: 169,982, Sig. = 0,000			
N : 100			
Variabel Dependen (Y1): *Employee Engagement*			

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

b. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier a sebagai berikut:

$$Y1 = 0,350 + 0,162X_1 + 0,048X_2 + 0,715X_3$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, dan Keadilan Interaksional terhadap *Employee Engagement* pegawai. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

1) Konstanta = 0,350

   Konstanta sebesar 0,350, artinya, jika Keadilan Distributif (X_1), Keadilan Prosedural (X_2), dan Keadilan Interaksional (X_3) tidak mengaami perubahan, maka *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1) akan sebesar 0,350.

2) Koefisien regresi Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement* pegawai = 0,162

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Distributif (X_1) meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

3) Koefisien regresi Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement* pegawai = 0,048.

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Prosedural (X_2) meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

4) Koefisien regresi Keadilan Interaksional terhadap *Employee Engagement* pegawai = 0,715.

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Interaksional (X_3) meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Pengujian Hipotesis (Uji t)

1) Pengujian Pengaruh Keadilan Distributif (X_1) terhadap variabel *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1).

H_1: Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ = 0,047.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas $t_{\text{-hitung}}$** (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Distributif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1).

2) Pengujian Pengaruh Keadilan Prosedural (X_2) terhadap variabel *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1).

H_2: Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh **probabilitas $t_{\text{-hitung}}$** = 0,027.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,027) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Prosedural (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1).

3) Pengujian Pengaruh Keadilan Interaksional (X_3) terhadap variabel *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1).

H_3: Keadilan Interaksional berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh **probabilitas $t_{-hitung}$** = 0,000.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{-hitung}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Interaksional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1).

d. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Pengujian Pengaruh Keadilan Distributif (X_1), Keadilan Prosedural (X_2), dan Keadilan Interaksional (X_3) secara simultan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $F_{-hitung}$ = 0,000.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas $F_{-hitung}$** (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Distributif (X_1), Keadilan Prosedural (X_2), dan Keadilan Interaksional (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y1).

e. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,847, artinya variabel *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta dapat dijelaskan oleh yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional secara serentak sebesar 84,7%,

sedangkan sisanya sebesar 15,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya motivasi kerja, kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain.

4.2.4.2. Analisis Regresi Linier Model 2

a. Hasil Analisis Regresi Linier Model 2

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini Tabel 4.18 hasil Regresi Linier dengan metode OLS *(Ordinary Least Square)*:

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linier Model 2 Metode OLS

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	0,537	3,145	0,002
Keadilan Distributif (X_1)	0,312	3,718	0,000
Keadilan Prosedural (X_2)	0,279	3,589	0,001
Keadilan Interaksional (X_3)	0,485	4,075	0,000
Employee Engagement (Y1)	0,372	3,562	0,001
R^2 : 0,824			
Adjusted R^2 : 0,817			
$F_{-statistik}$: 111,314, Sig. = 0,000			
N : 100			
Variabel Dependen (Y2) : Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

b. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier sebagai berikut :

$$Y2 = 0,537 + 0,312X_1 + 0,279X_2 + 0,485X_3 + 0,372Y1$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

1) Konstanta = 0,537

   Konstanta sebesar 0,537, artinya, jika Keadilan Distributif (X_1), Keadilan Prosedural (X_2), Keadilan Interaksional (X_3), dan *Employee Engagement* (Y1) tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2) akan sebesar 0,537.

2) Koefisien regresi Keadilan Distributif terhadap Kinerja = 0,312

   Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Distributif (X_1) meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

3) Koefisien regresi Keadilan Prosedural terhadap Kinerja = 0,279

   Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Prosedural (X_2) meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

4) Koefisien regresi Keadilan Interaksional terhadap Kinerja = 0,485

   Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Keadilan Interaksional (X_3) meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

5) Koefisien regresi *Employee Engagement* terhadap Kinerja = 0,372

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika *Employee Engagement* (Y1) meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Pengujian Hipotesis (Uji t)

1) Pengujian Pengaruh Keadilan Distributif (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2).

H_4: Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{\text{-hitung}}$ = 0,000.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Distributif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2).

2) Pengujian Pengaruh Keadilan Prosedural (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2).

H_5: Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{\text{-hitung}}$ = 0,001.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,001) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2).

3) Pengujian Pengaruh Keadilan Interaksional (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2).

H_6: Keadilan Interaksional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{\text{-hitung}}$ = 0,000.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Interaksional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2).

4) Pengujian Pengaruh *Employee Engagement* (Y1) terhadap variabel Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2).

H_7: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ = 0,001.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,001) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2).

d. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel Keadilan Distributif (X_1), Keadilan Prosedural (X_2), Keadilan Interaksional (X_3), dan *Employee Engagement* (Y1)

secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $F_{\text{-hitung}}$ = 0,000.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Distributif (X_1), Keadilan Prosedural (X_2), Keadilan Interaksional (X_3), dan *Employee Engagement* (Y1) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Y2).

e. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,824, artinya variabel Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta dapat dijelaskan oleh yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, dan *Employee Engagement* secara serentak sebesar 82,4%, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya motivasi kerja, kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain.

f. Pengujian Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berikut ini tabel perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung:

Tabel 4.19
Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Variabel	Koefisien Pengaruh Langsung	Koefisien Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
H_8	X_1 - Y_1-Y_2	0,312	0,162 x 0,732 = 0,119	Pengaruh Langsung > Pengaruh Tidak Langsung
	X_2 - Y_1-Y_2	0,279	0,048 x 0,732 = 0,035	Pengaruh Langsung > Pengaruh Tidak Langsung
	X_3 - Y_1-Y_2	0,485	0,615 x 0,732 = 0,450	Pengaruh Langsung > Pengaruh Tidak Langsung

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien Pengaruh Langsung variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional > nilai koefisien Pengaruh Tidak Langsung. Hal ini berarti pengaruh langsung variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui *employee engagement.*

Berikut ini tabel ringkasan hipotesis:

Tabel 4.20
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Keterangan
H_1	Keadilan Distributif (X_1) - Employe Engagement (Y_1)	Ha diterima
H_2	Keadilan Prosedural (X_2) - Employe Engagement (Y_1)	Ha diterima
H_3	Keadilan Interaksional (X_3) - Employee Engagement (Y_1)	Ha diterima
H_4	Keadilan Distributif (X_1) - Kinerja Karyawan (Y_2)	Ha diterima
H_5	Keadilan Prosedural (X_2) - Kinerja Karyawan (Y_2)	Ha diterima
H_6	Keadilan Interaksional (X_3) - Kinerja Karyawan (Y_2)	Ha diterima
H_7	Employee Engagement (Y_1) - Kinerja Karyawan (Y_2)	Ha diterima
H_8	Keadilan Distributif (X_1) , Keadilan Prosedural (X_2) , dan Keadilan Interaksional (X_3) - Employe Engagement (Y_1) - Kinerja Karyawan (Y_2)	Ha diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{-hitung}$ (0,047) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Distributif meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Margaretha & Elisabeth (2012) yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Maranatha Christian Universitas Bandung. Keadilan distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi (Deutsch dalam Beugre, 2002). Dari kajian teoritikal di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif adalah merupakan sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil/penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

4.3.2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand

Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,027) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Margaretha & Elisabeth (2012) yang menyatakan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Maranatha Christian Universitas Bandung. Keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi, 2001). Keadilan prosedural adalah keadilan yang memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memberi dukungan kepada karyawan. Keadilan prosedural adalah mengacu pada keadilan peraturan dan prosedur dimana penghargaan didistribusikan (Alexander & Ruderman dalam Supardi, 2008). Mengacu pendapat Cropanzano *et al.*, (2007) bahwa sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. Magner dkk., (Beugre, 2002) berpendapat bahwa manajer atau pimpinan seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Agar organisasi dapat melakukannya, maka manajer/pimpinan harus

mengembangkan aturan atau prosedur yang berkaitan dengan pekerjaannya secara jelas dan di dalamnya terdapat mekanisme komunikasi dari bawah ke atas (bersifat usulan). Apabila hal tersebut dilakukan, maka kemungkinan besar hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang telah dilakukan.

4.3.3. Pengaruh Keadilan Interaksional terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Keadilan Interaksional berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Interaksional meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Budiarto & Rani (2005) menunjukkan bahwa keadilan interaksional menjadi prediktor dari *employee engagement.* Hasil penelitian Lewis (2013) menunjukkan bahwa keadilan interaksional menjadi prediktor dari *employee engagement.* Secara teoritis dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol ***(sign theory)*** yang mencerminkan posisi karyawan dalam kelompok (Tyler dalam Faturochman, 2002). Oleh karenanya, manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi (Faturochman, 2002). Adanya hubungan antara pembuat keputusan (*decision maker*) dengan si penerima (*receiver*), dapat membentuk kriteria interpersonal. Kriteria yang dapat membentuk, karena adanya *empati*, *social sensitivity* dan *consideration*. Empati berarti apakah si pembuat keputusan dapat mengenali atau

memahami perasaan individu di sekitarnya (melibatkan kemampuan untuk masuk ke dalam perspektif orang disekitarnya), *social sensitivity* adalah apakah si pembuat keputusan memperlakukan individu berdasarkan martabat manusia diikuti dengan rasa hormat terhadap manusia, dan *consideration* adalah apakah si pembuat keputusan mendengarkan setiap hal yang berkaitan dengan permasalahan bawahan.

Keadilan interaksional berkaitan dengan keadilan yang terjadi ketika perlakuan dalam implementasi atau pengalokasian tingkat upah dipandang adil. Beberapa penelitian menyarankan keadilan interaksional terdiri dari dua bentuk, yaitu keadilan interpersonal dan keadilan informasional (Colquitt *et al.,* 2001). Keadilan interpersonal mencerminkan sejauhmana orang diperlakukan dengan cara sopan, dimuliakan, dihargai. Sebaliknya, keadilan informasional menekankan pada akurasi dan kualitas penjelasan yang individu terima. Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Bass, 2003). Adanya keadilan interaksional dalam organisasi perusahaan, maka dapat berdampak positif terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan).

4.3.4. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini

dapat diartikan, jika Keadilan Distributif meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Atmojo & Heru (2016) yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit. Keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila hasil/penerimaan dan masukan antara dua orang/dua karyawan adalah sebanding. Apabila dari perbandingan proporsi yang diterima sebanding atau lebih besar, maka ada kemungkinan dikatakan bahwa hal itu adil, dan ini berdampak pada hasil kerja mereka. Namun apabila dari perbandingan proporsi yang diterimanya lebih kecil dibanding yang lain, maka ada kemungkinan bahwa hal itu dikatakan tidak adil sehingga hal inipun akan berdampak pada hasil kerja mereka (Supardi, 2008). Keadilan Distributif sebagai perlakuan adil bagi karyawan ditinjau dari gaji atau upah, jam kerja, promosi, dan *reward* lainnya. Jika para manajer tidak merancang upah dan kebijakan promosi sesuai pendidikan, kepakaran, dan kecakapan, serta kinerja para karyawan, mereka akan kecewa dan tidak berkomitmen pada organisasi (Murtaza *et al.*, 2011).

4.3.5. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,001) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Atmojo & Heru (2016) yang menyatakan bahwa

Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit. Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi, 2001). Keadilan prosedural adalah keadilan yang memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memberi dukungan kepada karyawan. Keadilan prosedural adalah mengacu pada keadilan peraturan dan prosedur dimana penghargaan didistribusikan (Alexander & Ruderman dalam Supardi, 2008). Mengacu pendapat Cropanzano *et al.,* (2007) bahwa sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. Magner dkk., (Beugre, 2002) berpendapat bahwa manajer atau pimpinan seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Agar organisasi dapat melakukannya, maka manajer/pimpinan harus mengembangkan aturan atau prosedur yang berkaitan dengan pekerjaannya secara jelas dan di dalamnya terdapat mekanisme komunikasi dari bawah ke atas (bersifat usulan). Apabila hal tersebut dilakukan, maka kemungkinan besar hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang telah dilakukan.

4.3.6. Pengaruh Keadilan Interaksional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Keadilan Interaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Interaksional meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suharyoko (2016); Fauziah & Anang (2016) menunjukkan bahwa keadilan interaksional menjadi prediktor dari *employee engagement.* Keadilan interaksional mengacu pada sejauh mana suatu otoritas yang diberikan terhadap karyawan mampu dikomunikasikan dengan baik. Secara umum keadilan interaksional menampilkan suatu kondisi kegiatan yang tidak bersinggungan dengan pekerjaan, namun lebih pada aspek interaksi baik secara informasi maupun antar personal. Keadilan interaksional dijelaskan jenis perilaku interpersonal antar karyawan (Alvi & Abbasi, 2015). Keadilan interaksional juga mengacu pada kualitas dan kewajaran perawatan pribadi selama diundangkannya keputusan dan prosedur organisasi. Hal ini juga menyoroti aspek interaksi manusia yang diungkapkan dalam hal hormat, sopan santun, jujur, bermartabat (Iqbal *et al.*, 2017). Isu penting dalam hal keadilan interaksional adalah persepsi terkait dengan kualitas perilaku interpersonal yang dihadapi selama penerapan proses (Akbolat *et al.*, 2015).

4.3.7. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna

Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,001) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika *Employee Engagement* meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Atmojo & Heru (2016) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit. *Employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu (McLeod, 2009). Percaya hal ini sangat membantu untuk melihat *employee engagement* sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri (McLeod, 2009).

4.3.8. Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui *employee engagement.* Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Margaretha & Elisabeth (2012); Deby & Sim (2016); Suharyoko (2016); Fauziah & Anang (2016) menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan lebih besar pengaruhnya dibandingkan pengaruh tidak langsung.